

LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2020 - 2022

Tiltak UiT fremgår av ordinær tekst

Handlingsplan for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen 2021-2022

Tiltak UMAK i uthevet tekst

| STYRING OG LEDELSE | ANSVAR |
|---|--|
| Videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldsutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder UMAK: UMAK skal til enhver tid ha et lokalt Likestillings-, mangfolds og inkluderingsutvalg (LMI-utvalg) som skal være støttende, rådgivende og pådrivende i saker som vedrører LMI. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder | Universitetsstyret UMAKs ledelse |
| Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog med fakultet og enheter UMAK: a) Påse at LMI er tematikk på styringsdialog med universitetsledelsen b) LMI skal inngå som fast tema på utvidede ledermøter en gang i semesteret. | Universitetsledelsen UMAKs ledelse alle nivå |
| Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i UiTs årsrapport UMAK: a) Vedta tilsvarende lokalt forankret plan i UMAK-styret b) Årlig rapport for LMI-arbeid presenteres for UMAK-styret ved kalenderårets slutt | Universitetsstyret Styret ved UMAK UMAKs ledelse |
| UMAK: Integrere tiltak fra sentral og lokal handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (LMI) i øvrig planverk. a) Lokale ambisjoner i arbeid med LMI skal komme til uttrykk i UMAKs strategiplan b) Lokale tiltak fra LMI-planen implementeres i UMAKs handlingsplan | UMAKs ledelse |
| Tildele likestillings- og mangfoldsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak UMAK: Søke midler årlig. Sentrale utlysninger bekjentgjøres for alle ansatte, som oppfordres til å søke om støtte | Universitetsstyret UMAKs ledelse på alle nivåer |
| Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner | Likestillings- og mangfoldsutvalget |
| UiT skal etablere forum for likestilling, mangfold og inkludering med representasjon fra alle fakultet/enheter og campus | Universitetsledelsen |
| Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene UMAK: LMI skal være fast tema på lokale møter mellom ledelse og tillitsvalgte (informasjon, drøfting og forhandling, IDF). | ORGØK UMAKs ledelse |
| FAKULTETSVISE LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPLEANER | ANSVAR |
| Fakultetene skal utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet | Fakultetene, UMAK og UB |

| | |
|---|---|
| UMAK: a) UMAKs LMI-handlingsplan skal gjenspeile utfordringer ved enheten b) Kartlegge særskilte utfordringer årlig | UMAK-ledelsen og –styret i dialog med lokalt LMI-utvalg |
| I fag med særlig skjev kjønnsbalanse skal det iverksettes særegne rekrutteringstiltak UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer årlig | Fakultetene, UMAK og FUF Lokalt LMI-utvalg |
| UMAK: Etablere studentenes (inkludert stipendiater) likestillings-, mangfolds- og inkluderingspris (LMI-pris) i løpet av 2021 | Lokalt LMI-utvalg i samarbeid med studentutvalget (SU) |
| Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i undervisning UMAK: Fagmiljøene oppfordres til å søke om midler for professor II-stillinger | Fakultetene, UMAK og UB UMAKs ledelse på alle nivåer |
| I fag med særlig skjev kjønnsbalanse blant studentene har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiat- og post.doc-stillinger UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer ved UMAK årlig | Fakultetene, UMAK og UB Instituttledere |
| Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering | Fakultetene, UMAK og UB |
| UMAK: Bevisstgjøre ansatte og studenter om hvordan ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering av/blant studenter kan forebygges¹ | Instituttledere |
| LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING | ANSVAR |
| Universitetet skal jobbe for bedre kjønn- og mangfoldsbalanse på studiene | Fakultetene, UMAK og UB |
| Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning UMAK: Tematisere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning, museal formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid på UMAKs årlige fagdag | Fakultetene, UMAK, UB og FUF UMAKs ledelse i samarbeid med LMI-utvalget |
| UMAK: Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, samlingsarbeid og formidling, gjennom å: a) arrangere seminarer med fokus på kjønns- og mangfoldsperspektiver i enhetens FoU-arbeid b) vektlegge kjønns- og mangfoldsperspektiver i arbeid med museumsutstillinger, konsertvirksomhet og annet formidlingsarbeid c) ha jevnlig faglige diskusjoner om hva kjønns- og mangfoldsperspektiver i UMAKs FoU-virksomhet innebærer | UMAKs ledelse på alle nivå Forsknings- gruppeledere |
| Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med spesielt skjev kjønnsbalanse UMAK: Kartlegge fagspesifikk kjønnsfordeling årlig | Fakultet, enheter og FUF Lokalt LMI-utvalg |

¹ Studenter i planen refererer til studenter på alle nivå, inkludert 3. syklus. Studentutvalget bør ha en viktig rolle i dette arbeidet.

| | |
|--|--|
| På enheter med særlig skjev kjønnsbalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller | Fakultetene, UMAK og UB |
| Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert | Fakultetene, UMAK, UB og FUF |
| UMAK: Sørge for god kjønnsbalanse, også i pensum forstått som kunstneriske uttrykk | UMAKs ledelse, Instituttledere, studieprogramledere |
| Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere | Universitetsledelsen, fakultet og enheter |
| UMAK: <ol style="list-style-type: none"> Kjønnsbalanse og mangfold skal tilstrebes blant alle gjesteforelesere, masterclasser, clinics, sensorer, samarbeidspartnere Etablere rutiner for monitorering av kjønnsbalanse og mangfold på dette området | Ledere alle enheter |
| KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING | ANSVAR |
| UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldsperspektiver | Universitetsledelsen og SKK |
| Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppelidere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning | Universitetsledelsen og SKK |
| Arrangere seminar og workshop for å øke ledelseskompetansen om mangfold og inkludering | ORGØK |
| <p>Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være minst 40 % innen utgangen 2022. Universitetet skal tilby kvinner i fagmiljøer med lav kvinneandel og kvinner som har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2022 deltagelse i et opprykksprosjekt hvor UiT skal</p> <ul style="list-style-type: none"> • legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen fristen. • informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk. • tilby deltakerne mentor. • arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging. • arrangere skriveverksted. • finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes. | Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK |
| UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor | Fakultetene, UMAK og UB |
| Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger | ORGØK |
| Tilby presentasjons- og medietreningskurs til kvinner i alle stillingskategorier | ORGØK OG FUF |
| UiT skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser | Alle enheter |
| REKRUTTERING AV ANSATTE | ANSVAR |
| <p>Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner</p> <p>UMAK: Nedfelle disse i veiledende rutiner for mottak av nyansatte</p> | <p>ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p> |

| | |
|--|--|
| Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse | Fakultetene, UMAK og UB |
| Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke UMAK: Letekomité skal få muligheter til å kommentere utlysningstekster før publisering | Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK UMAKs ledelse |
| Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kandidater som fremmer likestilling og mangfold. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken UMAK: Opprette og kurse letekomitéer ved UMAKs institutter. Letekomiteenes sammensetning skal være to faste medlemmer, og et medlem som skiftes ut avhengig av fagområde | Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK UMAKs ledelse |
| For å ivareta kjønnsperspektiv ved nyrekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal forslag til utlysningstekst diskuteres i letekomiteer og på lokalt ledernivå | Fakultet og enheter |
| Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold | ORGØK |
| Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju | Fakultet og enheter |
| Ved rekruttering av kvinner til fakultet/enheter med særlig lav kvinneandel kan det benyttes startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler. | Fakultetene, UMAK og UB |